

# **Majoration du supplément pour les salaires en appui de la mise en œuvre de la nouvelle grille salariale 2023-2024**

.....

Séance d'information à l'intention des membres de la direction et des conseils d'administration de garderies

**Division de l'apprentissage et de la garde des jeunes enfants**  
**Ministère de l'Éducation et de l'Apprentissage de la petite enfance**

Lundi 15 mai 2023

Mardi 16 mai 2023



# Ordre du jour

1. Contexte : majoration de la subvention de fonctionnement et mise en œuvre de la grille salariale en 2022-2023
2. Nouvelle grille salariale 2023-2024
3. Majoration du supplément pour les salaires en 2023-2024
  - Plan de mise en œuvre pour les garderies
4. Questions courantes
5. Ressources pour la mise en œuvre
6. Questions

# Contexte – Grille salariale

- L'ensemble des provinces et des territoires ont établi un partenariat avec le gouvernement fédéral en vertu du Cadre multilatéral d'apprentissage et de garde des jeunes enfants afin de mettre sur pied un système pancanadien d'apprentissage et de garde des jeunes enfants financé par l'État.
- En vertu de l'Accord entre le Manitoba et le Canada sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants à l'échelle du Canada, le gouvernement du Manitoba s'est engagé à améliorer la qualité du personnel des garderies et à soutenir le recrutement, le maintien en poste et le perfectionnement de ces effectifs, notamment par la mise en œuvre d'une grille salariale pour les établissements à but non lucratif de ce secteur.
- Le Manitoba a besoin d'une main-d'œuvre bien rémunérée dans le domaine de l'apprentissage et de la garde des jeunes enfants pour :
  - offrir des services de haute qualité dans ce secteur;
  - stabiliser et renforcer le secteur;
  - s'attaquer à la pénurie de main-d'œuvre;
  - favoriser le maintien en poste du personnel;
  - promouvoir l'éducation des jeunes enfants comme choix de carrière.

# Contexte – Précisions propres au Manitoba

- Grande disparité salariale dans l'ensemble du secteur.
- Établissements de garde d'enfants – Conseils d'administration
  - Tous les établissements de garde d'enfants du Manitoba, subventionnés ou non, sont des entreprises indépendantes.
  - Les conseils d'administration sont les entités juridiques responsables de tous les aspects de l'entreprise, dont la détermination des salaires du personnel.
- Subventions de fonctionnement – Principale source de fonds pour couvrir les coûts salariaux
  - En plus des frais payés par les parents et de la subvention octroyée pour compenser les pertes de revenus liées à la réduction de ces frais, les subventions de fonctionnement que le Manitoba accorde aux établissements subventionnés constituent la principale source de revenus qui permet à ces entreprises de payer les salaires de leur personnel, les dépenses de fonctionnement, les frais administratifs et les coûts de leur programmation.
- Grille salariale – cibles salariales fondées sur des salaires comparables dans le secteur public

# Grille salariale initiale en 2022-2023

- Conçue comme une **première étape** dans l'élaboration d'une échelle salariale plus complète pour réduire l'écart entre les salaires les plus élevés et les plus bas au Manitoba.
- Fournit aux établissements subventionnés une **orientation** sur les salaires des aides des services à l'enfance et des éducatrices et éducateurs des jeunes enfants (EJE) afin de promouvoir l'offre de salaires équitables, concurrentiels et uniformes. Chaque conseil d'administration ou propriétaire exploitant demeure responsable de ses décisions.
- **Mise en œuvre en juillet 2022** avec paiements rétroactifs au personnel.
- Appuyée par un **supplément à la subvention de fonctionnement pour les salaires** reposant sur le modèle de financement unitaire.
- Fournit un **point de départ** et une **cible** pour chaque poste et classification.

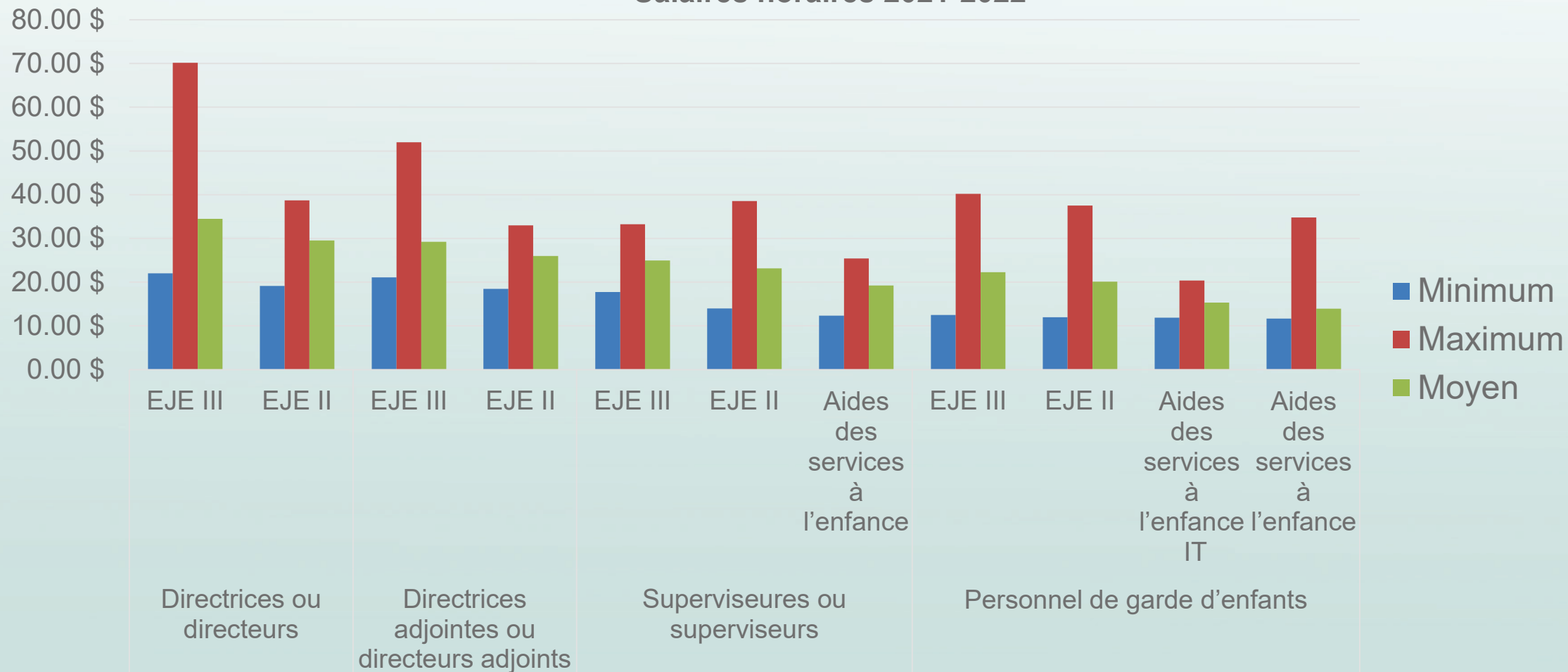
# Éléments à considérer – Grille salariale 2023-2024

- Engagement de la Province, dans le discours du Trône de l'automne 2022, à augmenter les salaires en 2023
- Augmentation du salaire minimum en 2023
- Leçons tirées de la grille salariale 2022-2023 :
  - prévoir plus de temps pour la mise en œuvre
  - clarifier la terminologie
- Embauche d'un consultant pour soutenir l'élaboration d'un cadre salarial plus complet fondé sur des études de marché et des consultations avec le secteur

# Analyse des salaires

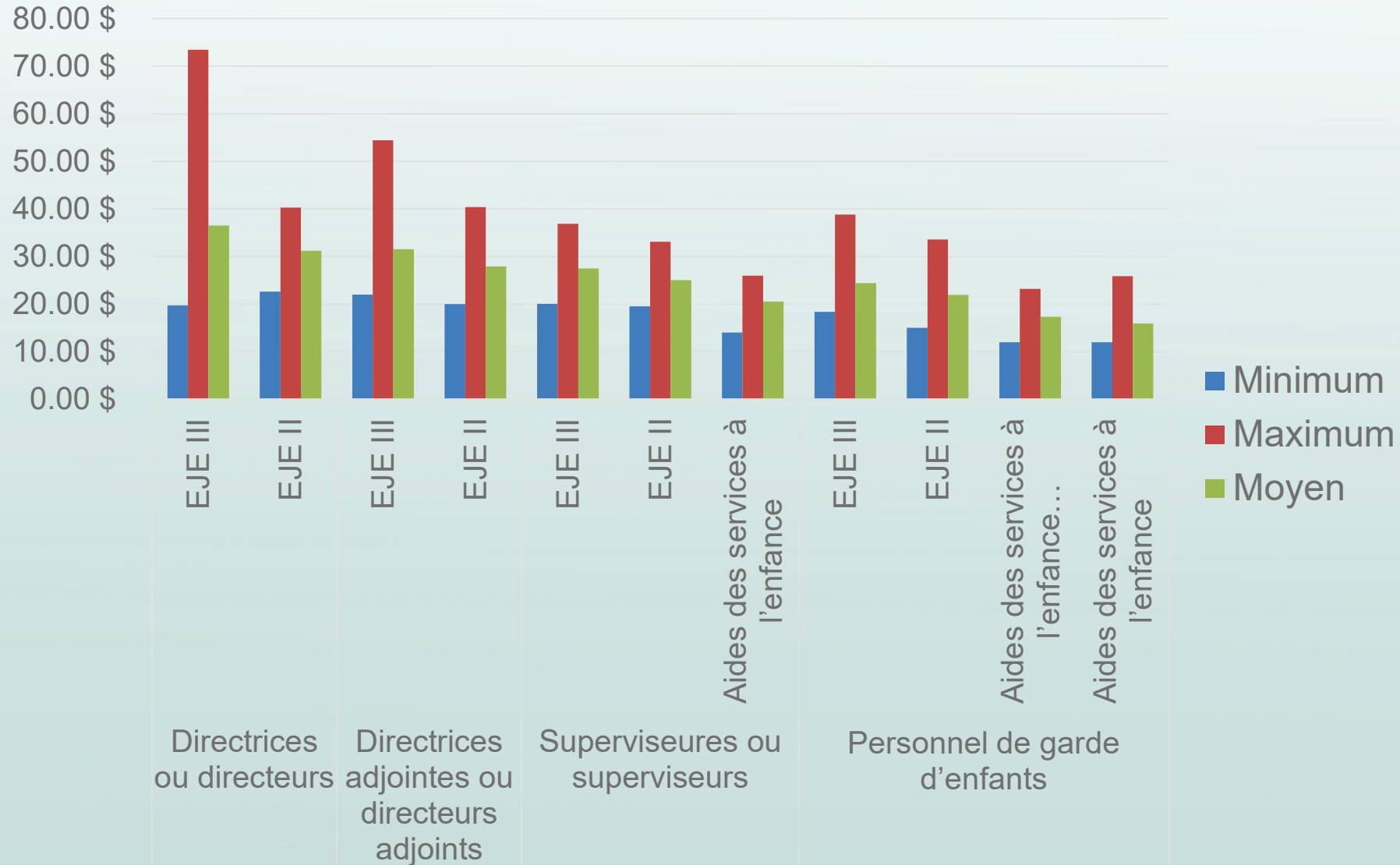


Salaires horaires 2021-2022



# Analyse des salaires

## Salaires horaires 2022-2023





# Grille salariale 2023-2024

*En vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2023*

TOTAL DE 56,1 M\$

*Financement provincial de 3,3 M\$*

- Une majoration des revenus par place aidera les garderies à augmenter les salaires conformément aux nouveaux montants indiqués dans la colonne « **Point de départ** » de la grille salariale d'Apprentissage et garde des jeunes enfants.
- L'augmentation des salaires indiqués dans la colonne « **Point de départ** » facilitera l'atteinte des **cibles** de la grille salariale 2022-2023.
- Toutes les garderies autorisées et sans but lucratif, les prématernelles et les garderies familiales ou collectives subventionnées du Manitoba recevront un « **supplément pour les salaires** » qui leur permettra d'augmenter la rémunération qu'elles offrent à leurs employés à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023.

# Structure de la grille salariale 2023-2024

La grille salariale d'Apprentissage et garde des jeunes enfants fournit un ***point de départ*** et une ***cible*** pour chaque salaire.

- Le ***point de départ*** indique le salaire le plus bas qu'un employé d'un établissement subventionné doit recevoir selon son poste ou sa classification.
- La ***cible*** indique les salaires moyens pour chaque poste et classification que les établissements doivent travailler à atteindre d'ici juillet 2024.
- La grille salariale 2023-2024 appuie l'augmentation des salaires indiqués pour chaque poste ou classification dans l'échelle salariale d'un établissement. **Les niveaux et les échelons ne doivent pas être inférieurs aux salaires fixés comme *points de départ*. Au cours de la prochaine année, les établissements doivent s'attacher à offrir à leurs employés un salaire moyen égal ou supérieur à la *cible*.**

Un établissement peut verser à un employé un **salaire plus élevé** en fonction de son poste, de sa classification et de l'échelle salariale en vigueur, si son budget de fonctionnement le permet. La grille salariale fournit aux conseils d'administration une orientation qui leur permettra de commencer à offrir des salaires conformes à un cadre de référence commun et ainsi de contribuer à une plus grande uniformité de la rémunération dans l'ensemble du secteur.

# Supplément pour les salaires

- Les établissements recevront le **supplément pour les salaires** qui viendra s'ajouter à leurs subventions de fonctionnement pour leur permettre d'augmenter la rémunération de leurs employés à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023.
- Le calcul du supplément repose sur une augmentation du revenu total par place selon le **modèle de financement unitaire**.
- Ce modèle repose sur les ratios réglementaires d'enfants par membre du personnel; une unité comprend 4 places pour enfants en bas âge, 8 places pour enfants d'âge préscolaire ou 15 places pour enfants d'âge scolaire.
- Chaque type d'unité génère le même revenu quotidien provenant des frais payés par les parents et de la subvention de fonctionnement.

## Taux maximaux de subvention annuelle à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023

Type de place	Enfants en bas âge	Enfants d'âge préscolaire	Enfants d'âge scolaire	Prématernelle (de 1 à 5 séances par semaine)	Prématernelle (par séance additionnelle jusqu'à 10 séances par semaine)
<b>Montant annuel par place approuvée et subventionnée à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023</b>	14 997 \$	5 991 \$	2 629 \$	1 753 \$	351 \$
<b>Majoration par rapport au 1<sup>er</sup> juillet 2022</b>	1 321 \$	660 \$	352 \$	258 \$	52 \$

# Le point sur l'évaluation des subventions de fonctionnement

## Garderies

- Les budgets de fonctionnement présentés par les établissements seront réévalués dans le portail « Garde d'enfants – accès en ligne », et les versements trimestriels à venir seront ajustés en fonction des nouveaux taux de subvention de fonctionnement. Le paiement pour le trimestre de juillet à septembre sera versé le 1<sup>er</sup> juillet 2023.
- **Pour les garderies dont l'exercice se termine en juin**, le montant accordé pour la période de prolongation de la subvention (de juillet à septembre) sera versé le 1<sup>er</sup> juillet 2023.
  - Ce montant sera établi à la lumière du budget de fonctionnement que l'établissement a présenté pour l'exercice 2022-2023 et dont l'évaluation a reposé sur les anciens taux de subvention.
  - Nous ajusterons le paiement pour la période de prolongation en fonction des nouveaux taux lorsque nous aurons reçu le nouveau budget de fonctionnement de l'établissement pour 2023-2024.
- Les nouveaux taux de subvention serviront au calcul des versements aux établissements dont nous aurons reçu le budget le 1<sup>er</sup> juillet 2023 ou après cette date.

# Le point sur l'évaluation des subventions de fonctionnement

## Prématernelles

- Les demandes de subvention de fonctionnement que les prématernelles présentent chaque année seront réévaluées dans le portail « Garde d'enfants – accès en ligne », et les versements trimestriels à venir seront ajustés en fonction des nouveaux taux de subvention de fonctionnement.
- Le paiement pour le trimestre de juillet à septembre sera versé le 1<sup>er</sup> juillet 2023 pour les établissements qui demeurent ouverts toute l'année.
- Pour les prématernelles qui sont fermées en juillet et en août, les nouveaux taux en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023 seront utilisés pour le calcul du prochain versement de la subvention ou lorsque nous aurons reçu leurs budgets pour l'exercice 2023-2024.

<b>Grille salariale 2023-2024 d'Apprentissage et garde des jeunes enfants</b>			
<b>Poste et classification</b>	<b>Salaire horaire</b>		
	<b>Point de départ 2022-2023</b>	<b>Point de départ 2023-2024</b>	<b>Cible*</b>
<b>Directeur ou directrice avec classification EJE III</b>			
De 151 à 200 places	33,75 \$	35,82 \$	36,84 \$
De 51 à 150 places	30,32 \$	32,18 \$	32,54 \$
50 places ou moins	27,27 \$	28,95 \$	29,23 \$
<b>Directeur ou directrice avec classification EJE II</b>			
De 151 à 200 places	31,69 \$	33,64 \$	33,64 \$
De 51 à 150 places	28,43 \$	30,18 \$	30,58 \$
50 places ou moins	25,58 \$	27,15 \$	27,40 \$
<b>Directrice adjointe ou directeur adjoint</b>			
EJE III	27,20 \$	28,87 \$	29,25 \$
EJE II	24,53 \$	26,04 \$	26,30 \$
<b>Superviseure ou superviseur</b>			
EJE III	25,84 \$	27,42 \$	27,67 \$
EJE II	23,32 \$	24,75 \$	25,00 \$
<b>Membres du personnel</b>			
EJE III	22,29 \$	23,66 \$	23,77 \$
EJE II cumulant deux années d'expérience et plus	20,90 \$	22,18 \$	22,29 \$
EJE au premier échelon	19,53 \$	20,73 \$	20,90 \$
Aide des services à l'enfance ayant réussi la formation exigible de 40 heures	16,05 \$	17,04 \$	17,17 \$

# Questions courantes

## Pourquoi le Manitoba augmente-t-il les salaires figurant dans la grille en vigueur?

- Le ministère de l'Éducation et de l'Apprentissage de la petite enfance du Manitoba a appris des intervenants que la grille salariale établie en juillet 2022 présente certaines lacunes.
- Nous embauchons un consultant chargé de faire un examen complet des salaires versés dans le secteur. Celui-ci devra notamment effectuer des études de marché, consulter les intervenants du milieu et formuler des recommandations en vue d'élaborer un cadre plus complet des salaires offerts dans le secteur.
- Conscient de l'importance cruciale de poursuivre le renforcement des efforts de recrutement et de maintien en poste dans le secteur, le Ministère a décidé d'aller de l'avant dans l'intervalle en rehaussant les salaires indiqués dans la colonne « *Point de départ* » de la grille salariale actuelle d'Apprentissage et garde des jeunes enfants.



# Questions courantes

**Tous les employés peuvent-ils s'attendre à ce que leur salaire augmente en juillet 2023?**

- On s'attend à ce que tous les établissements utilisent le financement majoré pour augmenter les salaires de leurs employés.
  - Cela ne veut pas nécessairement dire que tous les employés recevront une augmentation de salaire.
  - L'augmentation peut varier selon le salaire actuel.
- Si leur budget le permet, les établissements peuvent verser aux employés un salaire supérieur au *point de départ* et au salaire *cible*.

# Questions courantes

## Comment puis-je calculer le supplément pour les salaires que recevra notre établissement?

- Pour calculer le montant du supplément que l'établissement recevra à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023, soustrayez le montant de la subvention déjà reçu (calculé selon l'ancien taux) du montant que votre établissement recevra à compter du 1<sup>er</sup> juillet (calculé selon le nouveau taux).
  - La majoration du supplément par place est indiquée dans le tableau des taux de subvention fourni dans la circulaire.
- Par exemple, pour une place destinée à un enfant d'âge scolaire, si le montant précédent était de 2 277 \$ et que le nouveau montant est de 2 629 \$, le supplément pour les salaires serait de 352 \$.

# Questions courantes

**Pourquoi la grille salariale n'inclut-elle pas les aides des services à l'enfance qui n'ont pas achevé la formation exigible de 40 heures ayant trait à l'éducation des jeunes enfants?**

**Quel salaire devons-nous leur verser?**

- Le salaire de départ des aides des services à l'enfance qui n'ont pas achevé la formation de 40 heures est déterminé à la discrétion du conseil d'administration.
- Si leur budget de fonctionnement le permet, les établissements peuvent offrir un salaire supérieur au salaire minimum provincial.

# Questions courantes

**Le conseil d'administration peut-il établir, pour les aides des services à l'enfance qui suivent activement une formation ayant trait à l'éducation des jeunes enfants, un niveau de rémunération supérieur au salaire prévu dans la grille salariale pour les aides des services à l'enfance?**

- Oui. Si leur budget de fonctionnement le permet, les établissements peuvent établir, pour tout poste ou toute classification, un salaire qui est supérieur aux montants indiqués dans les colonnes « *Point de départ* » ou « *Cible* » de la grille salariale.
- À titre d'exemple, les établissements pourraient ajouter dans leur échelle salariale, entre la ligne « EJE au premier échelon » et la ligne « Aide des services à l'enfance ayant réussi la formation exigible de 40 heures », un poste ou un niveau salarial intitulé « **Aide des services à l'enfance en cours de formation pour devenir EJE** ».
- Les établissements qui n'ont pas prévu de classification pour les aides des services à l'enfance qui étudient pour devenir EJE pourraient envisager d'ajouter cette classification afin d'encourager les employés en poste à poursuivre leur formation dans le domaine de l'éducation des jeunes enfants.

# Questions courantes

**Où les aides des services à l'enfance inscrits à un programme de formation en milieu de travail ayant trait à l'éducation des jeunes enfants sont-ils classifiés dans la grille salariale?**

- Un programme de formation en milieu de travail ayant trait à l'éducation des jeunes enfants offre une formation accélérée et spécialisée qui permet d'obtenir les titres de compétence nécessaires pour devenir EJE II.
  - Les personnes qui suivent ce type de formation pourraient être classifiées à un poste ou à un niveau de rémunération intitulé « Aide des services à l'enfance en cours de formation pour devenir EJE » si ce poste ou ce niveau est prévu dans l'échelle salariale de votre établissement.
- Comme c'est le cas pour chaque poste et classification, les décisions concernant les salaires sont laissées à la discrétion du conseil d'administration. Les établissements peuvent verser des salaires plus élevés si leur budget le permet, en tenant compte de facteurs tels que l'inscription à un programme de formation en milieu de travail et les années d'expérience.

# Questions courantes

**Pourquoi le gouvernement n'a-t-il pas utilisé l'échelle salariale reposant sur les lignes directrices de la Manitoba Child Care Association pour l'offre de salaires concurrentiels par rapport au marché?**

- Les établissements peuvent utiliser l'échelle salariale proposée par la Manitoba Child Care Association si elle convient à leurs besoins. Le gouvernement devra procéder à une analyse plus approfondie pour déterminer quel sera le cadre salarial le plus efficace et le plus équitable pour le Manitoba.
- L'objectif de la grille salariale 2023-2024 d'Apprentissage et garde des jeunes enfants est de s'assurer que tout le personnel touche au moins le salaire indiqué dans la colonne « *Point de départ* » pour chaque poste et classification. Cette grille salariale constitue un progrès, dans l'établissement d'une échelle salariale complète, que l'on a réalisé après avoir procédé à une analyse exhaustive des salaires et tenu des consultations à ce sujet.

# Questions courantes

## Les salaires financés par la subvention de dotation en personnel du Programme de soutien à l'inclusion seront-ils rehaussés?

- Le financement offert dans le cadre des subventions de dotation en personnel du Programme de soutien à l'inclusion reposera sur le salaire indiqué dans la colonne « *Point de départ* » de la grille salariale 2023-2024 pour un poste ou une classification à titre d'aide des services à l'enfance (ayant réussi la formation exigible de 40 heures), qui sera de 17,04 \$ le 1<sup>er</sup> juillet 2023.
- On s'attend à ce que les établissements soumettent une nouvelle demande de subvention de dotation en personnel pour augmenter les salaires des employés embauchés dans le cadre du Programme de soutien à l'inclusion qui touchent moins de 17,04 \$ l'heure afin de rendre leurs salaires conformes à ceux indiqués dans la grille salariale 2023-2024. Les nouvelles demandes devront satisfaire aux exigences en matière de finances et de rapports du Programme de soutien à l'inclusion.
- Les établissements peuvent verser des salaires plus élevés si leur budget le permet.

# Questions courantes

## Les salaires financés par la subvention pour suppléant seront-ils rehaussés?

- Comme ils le font habituellement, les établissements doivent présenter une demande de subvention pour suppléant avant le trimestre d'automne pour les employés inscrits à un programme de formation en milieu de travail ayant trait à l'éducation des jeunes enfants.
- Le financement offert dans le cadre de cette subvention reposera sur le salaire indiqué dans la colonne « *Point de départ* » de la grille salariale 2023-2024 pour un poste ou une classification à titre d'aide des services à l'enfance (ayant réussi la formation exigible de 40 heures), qui sera de 17,04 \$ à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023.
- Les établissements peuvent verser des salaires plus élevés si leur budget le permet.



# Exigences en matière de rapports financiers

- Votre établissement doit rendre compte de l'augmentation des revenus provenant de la subvention de fonctionnement et de la hausse des dépenses salariales dans les documents suivants :
  - prochain budget de fonctionnement annuel;
  - états financiers annuels.
- Ces rapports, dont la présentation est exigée en vertu de l'Accord entre le Manitoba et le Canada sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants à l'échelle du Canada, nous permettent de nous assurer que les établissements qui reçoivent un financement majoré rendent compte de l'utilisation qu'ils font de ces fonds et que nos objectifs salariaux sont atteints.

# Exigences en matière de rapports financiers

**Les établissements doivent, dans les cinq mois suivant la fin de leur exercice, respecter les conditions suivantes pour se voir accorder une subvention de fonctionnement :**

- dans le cas d'une garderie, présenter des états financiers audités (comprenant tous les coûts de fonctionnement et des renseignements détaillés sur les salaires) pour confirmer que les fonds publics sont utilisés aux fins prévues;
- dans le cas des prématernelles, présenter un ensemble complet d'états financiers préparés conformément aux normes comptables généralement reconnues (mais pas nécessairement audités ou examinés par un comptable), conformément aux exigences en matière de rapports pour les prématernelles.

# Rôle du conseil d'administration

À titre d'employeur, le conseil d'administration de l'établissement est responsable de l'élaboration de l'échelle salariale du personnel, depuis les employés de première ligne jusqu'aux membres de la direction.

## **Pour mettre en œuvre la nouvelle grille salariale, les conseils d'administration doivent :**

- examiner les descriptions de poste, les rôles et les responsabilités pour tenir compte des postes non précisés dans la grille salariale d'Apprentissage et garde des jeunes enfants et les inclure (p. ex., rôles administratifs et aides des services à l'enfance en cours de formation pour devenir EJE);
- examiner l'échelle salariale de leur établissement et comparer ses taux horaires à ceux indiqués dans les colonnes « **Point de départ** » et « **Cible** » de la grille salariale 2023-2024;
- examiner le supplément pour les salaires majoré qui sera accordé à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023 pour confirmer la partie du financement bonifié qui doit être appliquée à l'augmentation des salaires dans leur établissement;
- ajuster leur échelle salariale en conséquence;
- ajuster leur budget pour tenir compte de la hausse des revenus découlant de la subvention de fonctionnement majorée et de la hausse des coûts engendrée par les augmentations salariales proposées;
- examiner et approuver l'échelle salariale révisée et établir le budget en fonction des règlements, politiques et procédures de leur établissement;
- payer leurs employés selon les nouveaux échelons salariaux en vigueur à leur établissement à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023.

# Ressources pour la mise en œuvre

- **Orientation opérationnelle** – Circulaire et foire aux questions destinée aux établissements – *Wage Grid Supplement to Operating Grant and 2023/24 Wage Grid* (en anglais seulement; versions françaises à venir)  
[manitoba.ca/education/childcare/childcare\\_news/current\\_circulars.html](https://manitoba.ca/education/childcare/childcare_news/current_circulars.html)
  - **Rappel : formation sur la gouvernance à l'intention des membres des conseils d'administration de la Manitoba Child Care Association** – *Gratuite pour les membres de conseils d'administration et de directions*
- **Grille salariale 2023-2024** en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023  
[manitoba.ca/education/childcare/students\\_workforce/wage\\_grid\\_fr.fr.html](https://manitoba.ca/education/childcare/students_workforce/wage_grid_fr.fr.html)
- **Trousse d'outils en ligne pour les conseils d'administration – Grille salariale 2023-2024** – *À venir\**  
[manitoba.ca/education/childcare/centres\\_homeproviders/centrebased\\_childcare/financial\\_management.html#toolkit](https://manitoba.ca/education/childcare/centres_homeproviders/centrebased_childcare/financial_management.html#toolkit)
- Prière de transmettre vos questions à [cdcinfo@gov.mb.ca](mailto:cdcinfo@gov.mb.ca).

**Avez-vous des  
questions?**